

## 团队建设方案

团队建设，企业真正的核心竞争力。团队是指一种为了实现某一目标而由相互协作的个体所组成的正式群体。以下是小编搜索整理的企业公司团队建设活动方案，我们来看看下文。

先自我介绍（姓名、系院、专业、爱好）：手拉手围成一个圈。

1、相互认识（串名字）：把规则介绍完了，请大家举手谁第一个自我介绍，举手谁最后一个介绍，问为什么？串完名字后，问第一个同学记住几个人的名字？再问最后一个同学有没有想象的那么难，大家掌声鼓励他。问题：现实生活中，我们也会面临一些我们认为的难题，从这个活动中我们能学到些什么？

2、风中劲草：10人一组，中间一人为草，双手交叉紧贴胸前，双目闭合；其他人肩抵肩围成一圈，双脚前后成弓步，双手成掌前伸；中间同学膝盖绷直，后倒或者前倾直到周围同学接到他，然后轻轻地推向对面。体验小组的信任。问题：谁很享受做草的感觉？周围同学如何让草感觉安全？有没有开始不敢后来享受的同学，分享转变的感受以及给我们的启发。

3、解手链：分两组，各围成一圈，一只手握住对面同学的一只手，另一只手握住其他同学的手，然后想办法解开。问题：整个过程是怎样发展的？是否有很多建议？如何处理怎么多的建议？现实生活中有没有遇到过类似的问题，面临一个问题大家提出很多不同的意见，你的建议被否决你怎么办？别人的建议行不通你怎么办？

4、圆球游戏（123三个球）：规则：小组所有同学按顺序从第一个同学到最后一个同学依次将三个球按1、2、3顺序传递，用时最少者胜出，球掉地上加10秒。鼓励开拓思维。问题：面对压力问题，如何在众多意见

中选择一个成功的建议？

5、沟通能力（每人一张纸，培训师发命令，所有人闭眼按要求做，看结果是否一致）对折，再对折，再对折，右上角撕下，然后打开看结果。问题：面对同样的要求，为什么不同的人结果会不同？

6、集体造句（每人一个字，最后要完成一个句子）：问题：成功的那组是如何成功的？每个小组成员介绍自己的想法。（小组的默契）

## 【范例】

### 一、活动宗旨：

- 1、为加强企业团队凝聚力与团队协作能力；
- 2、激发公司员工积极参与公司各项活动的热情；
- 3、加强和巩固员工对公司企业理念的熟悉；
- 4、休闲娱乐，缓解工作疲劳。

### 二、活动对象：

\*\*明芯微电子 全体同仁

### 三、活动时间：

三天二晚

### 四、活动主题：

\*\*蜈支洲岛 3天五星精品纯玩团队游（晚去晚回）

### 五、活动主办：

行政部（负责方案的制定、与旅行社的接洽、管理与协调活动的组织实施）

旅行社（\*\*网提供的导游服务）

## 六、旅游线路：

第一天：\*\*——q（乘飞机）\*\*——酒店入住

第二天：鹿回头山顶公园——大\*\*旅游区——天涯海角——晚餐

第三天：游览世界小姐选美总决赛会址：美丽之冠——亚\*\*沙滩——蜈支洲岛——\*\*乘机回\*\*

## 七、费用：

1、价格：2210元起/人；

2、费用包含：

- （1）往返机票、机场建设费、燃油费。（2）全程安排空调车。（3）2晚未挂牌五星酒店住宿（含\*\*政府调节基金）。（4）专业导游服务。（5）全程含三正二早（八菜一汤）（6）景点第一门票。（7）旅行社责任保险和个人旅游意外险。

3、公司费用预算

公司总人数 45 人 × 2210 元 / 人 = 99450 元

## 八、其他说明：

\*\*网预订电话

1：活动目的：;通过一系列的团队素质活动，增强学员对团队和他人的;(1)活动主题;快乐工作，心中有梦;团结奋进，开拓创新;;(2)活动地点;江苏常州东方侏罗纪公园(游玩期间会组织几个团队建;(3)活动时间;20xx年10月份;(4)活动对象;工程技术中心全员(注：可带家属，门票费用与餐费自;另：工程技术中心副主任级以下员工参选优秀员工，当;游戏

## 1：活动目的：

通过一系列的团队素质活动，增强学员对团队和他人的信任感，培养团队协作精神，以及压力的释放的方法，以此让学员有更积极乐观的心态来面对生活和工作。

## 2：活动概况

### (1)活动主题

快乐工作，心中有梦;团结奋进，开拓创新;

### (2)活动地点

江苏常州东方侏罗纪公园(游玩期间会组织几个团队建设的小游戏增强团队意识)

### (3)活动时间

20xx年10月份

### (4)活动对象

工程技术中心全员(注：可带家属，门票费用与餐费自理。)

另：工程技术中心副主任级以下员工参选优秀员工，当选优秀员工者可另享有温泉一次。

## 游戏一：破冰、分组

### 扑克分组

目的：分组

材料：一副扑克牌

### 活动程序：

- 1、指导者给每一位成员发一张扑克，这张扑克的花色只有他本人知道，不可以让他人看到;
- 2、按照座位顺序依次上台用肢体语言来表达出你的花色，其他学员也不可以提问，整个活动过程所有人都不能说话;
- 3、其他成员要认真观察，用肢体语言表达完自己的花色后，站在认为跟自己是同一花色的成员后面，站成一排;
- 4、最后所有人都介绍完之后，看有没有人站错队伍的，如果有要为他应属的团队做出一个贡献，形式和内容由该小组集体决定。
- 5、确定好小组后，每个小组给自己组取个名字。

分享：1、站错队的人，为什么会站错      自己对别人的理解不够还是别人表达的不够清楚

2、如果是表达不够清楚的      沟通的准确性

## 游戏二：团队建设

### 活动：同舟共济

活动目的：本游戏主要为培养成员团结一致，密切合作，克服困难的团

队精神;培养计划、组织、协调能力;培养服从指挥、一丝不苟的工作态度;增强队员间的相互信任和理解。

形式：6人为一组

时间：30分钟

材料与场地：每组报纸20张，胶带一卷，空地

操作程序：

1、 每组利用报纸和胶带制作一个可以容纳全体成员的封闭式大圆环，将圆环立起来全队成

员站到圆环上边走边滚动大圆环。

(可以先给学员看下效果图，让他们做船的时候有个参照，另外一定要求船的宽度必须保证所有成员的脚步在上面，如果脚碰到地面就算溺水，属于扣分行为)

2、 全程进行计时比赛，从做“船”至到达目的地，如果“船”在中途破了，全组许停下来

将“船”修好，再继续前进，但计时不断，最后船必须保持完整。

3、 速度最快的一组，每位组员将获得一个小礼物作为奖励。

分享：1、在做船时是怎样分工合作的呢?你在你们小组任务完成中做出了哪些贡献?

2、船在前进中，你们是怎么做的，为什么要那样做?

3、一个团队中的我们保持一致很重要。

## 游戏三：情绪释放

### 活动：说出你的烦恼

活动时间：40分钟

材料：A4报纸若干张，中性笔若干只

活动规则：1、小组成员围坐成一个圈，给每一位学员发一张A4的白纸

2、每位成员在白纸上写下自己近段时间最感烦恼，或者最困难，最有压力的，并且不知道该如何解决的问题(记住白纸上不用写下姓名、部门，只要写出问题)

3、指导者将小组的问题收上来，打乱顺序后，再发给小组成员每人一个问题，记住不同拿自己的问题

4、每个人在拿到的问题上写下针对这个问题的建议，和鼓励的话;写完后按顺时针的方向传给下一位成员，当拿到自己的问题时，不用写，直接传递下去。

5、所有成员都写好后，再由指导者将问题收上来，发给问题所有者。

分享：1、分享大家给他的建议

2、分享自己得到大家关心和帮助的感受

3、和给他建议的成员拥抱以示感谢

### 活动：千千结

活动时间：10分钟

活动规则：

1、所有成员手牵手围成一个圈，并要求所有成员一定记住自己的左右手分别牵的是那位成

员的手。

2、指导者下令所有成员都松开自己的左右手，在圈内走动，和在组织中还没有交流过的成

员握手、拥抱，但直到指导者叫停时，所有成员都停止走动，原地不动。

3、在不动的情况下，去牵原来的左手和右手的成员，一定不能牵错。

当所有成员都牵好之

后，开始结节，解开后变为原来的圆圈。

目标：

通过团队建设，更好地实现目标，强化团队激励及控制，提高战斗力，增强生命力，激发创造力。

活动总结：不管我们工作的道路上有多少结，只要我们能团结一心、齐心协力，任何困难也阻挡不了我们的前进。

### 活动具体时间安排

1. 集合时间：早上07:30

2. 集合地点：新日阳光广场

3. 出发时间：08:00准时出发

4. 目的地：09:00到达江苏常州东方侏罗纪公园

5. 中餐自理

6. 返回集合时间：下午17：00准时在公园入口集合。

7. 18：00 就餐。

### 组织纪律及注意事项

1.安全第一 每次活动中至少说三次“安全第一”，出发前、出发时、下撤之前；

2.知会 活动前，确认好自己的小组成员，根据小组成员的体力选择合适的游玩路线，出发前请互相把电话号码留给小组组长及成员；

3.守时 遵守活动时间安排，是对组织者和大家最基本的尊重；

4.行动 一切行动听小组组长指挥，步调要一致统一；

5.环保 垃圾袋随身携带,环保从我做起；

6.自助 自己的装备自己背。

户外中提倡互助,不赞成做“奶妈”；

7.互助 一起出去，安全回家，发扬团队协作精神；

8.冷静 遭遇意外要冷静，不惊慌、乱走，及时联系同伴并等待救援；

注：分8个小组，各小组成员游玩期间跟随组织，不得私自脱离组织。

---

以优化职称、学历结构、强化专业技能和能力为中心，以双师型教师、中青年骨干教师和专业带头人为培养重点，坚持数量、结构、质量协调发展的方针，通过对内培养、对外引进的方式，力争到20xx年建成一支

师德高尚、素质优良、业务精湛、结构合理、专兼结合，能适应学校改革和发展需要，满足高等职业教育培养目标需求的高水平师资队伍。

物流管理及相关专业师资队伍建设到20xx年实现如下目标：

### 1、教师队伍数量和规模：

根据物流管理及相关专业的发展规划，到20xx年普通在校生规模稳定在950名。教师队伍的规模，按照“控制数量、提高质量、兼职补充”的原则，专任教师总数达到40人，聘用兼职教师达到16人。

### 2、教师队伍结构：

1、专业技术职务：教师队伍中，具有教授、副教授含副高以上、专业技术职务的人数达到专任教师数的43%，其中教授要达到5名。师资队伍的平均年龄，特别是具有副高及以上专业技术职务的教师平均年龄要在38岁以下。

2、学历层次：具有研究生及以上学历学位、的占教师总数的45%以上。

3、知识结构：专业知识结构合理，规模适当，能充分保证专业建设与发展的需要。

### 3、专业带头人队伍建设：

培养和引进2名高素质“双师型”专业带头人，5名专业骨干教师。

4、“双师型”教师：通过培训和引进，使“双师型”教师包括有专业技术职务、有专业资格证书、有实践经验的教师、人数达到专业课和实践课教师总人数的90%。

### 师资队伍建设内容：

按照开放性与职业性的内在要求，以物流管理专业及相关专业建设为依

托，以青年教师队伍培养为核心，引进、培养和外聘相结合，工作与学习实践、相结合，产学研相结合，职业道德与双师素质提高相结合，逐步形成一支专业结构合理、教学水平高、双师结构完善、勇于创新、乐于奉献的师资队伍。

根据学校“十一五”总体规划及物流管理专业群人才培养的客观需要和师资队伍现状，重点建设好以下几个方面：

### 1、职业道德建设

师资队伍建设积极倡导爱岗敬业、育人为本、立德树人的师德风范，积极引导教师树立正确的高等职业教育观和人才观。努力建设一支忠诚事业、献身教育、乐于奉献、安心从教、勤奋任教、优质施教的教师队伍。把教师职业道德作为教师工作考核和职务评聘的重要依据。及时表彰奖励优秀教师，广泛宣传他们的先进事迹。

### 2、学历、学位提升建设

提升物流管理专业教师的学历学位水平，改善教师的学历学位结构是物流专业群师资队伍建设的一项重要任务。教师的学历学位水平在一定程度上标志着教师的学术水平、专业知识水平和职业素质的高低，直接影响着该专业及相关专业人才培养、科技开发、社会服务等功能的发挥。因此，物流专业群首先要以特色专业群建设为目标，通过引进、培养、外聘，使教师的学历学位水平达到建设的要求。其次，以20xx年物流专业群学生达到950人为目标，做好高学历学位教师的引进和培养工作，学校出台政策，设立专项资金，积极鼓励教师在职攻读硕士和博士学位，以改善教师的学历学位结构。

### 3、“双师”素质建设

建设一支具有“双师”素质的教师队伍是学校师资队伍建设的重点。高等职业教育的人才培养目标决定了物流专业师资队伍建设的衡量标准是：专业课和专业基础课教师不仅要具有一定的学术水平，而且要有较强的专业实践能力和相应技术岗位的实践经验。鼓励专业教师获取与专业

有关的专业技术职称，成为名副其实的拥有双证书的“双师型”教师；另一方面，与专业能力建设结合起来，制订专业教师实践技能培训的具体实施办法。

#### 4、中青年骨干教师培养实施工程

中青年骨干教师队伍是专业发展的重要力量。加强40岁以下中青年骨干教师队伍建设。通过1—3年努力，培养和造就一支适应相关专业发展需要，能在教学和专业建设中真正发挥示范作用的中青年骨干教师队伍。

通过外聘专家讲学，到内地培训，高职师资培训基地培训，参加各种学术交流活动，参加课程建设和课题研究，参与生产第一线实践活动等进行骨干教师的培养。根据物流专业群建设实际需求，以激发中青年教师积极参与教育教学改革为出发点，制定中青年骨干教师培养、认定和考核办法，形成系统、连续的骨干教师培养、认定机制，使骨干教师队伍形成坚实、合理的梯队结构。

#### 5、专业带头人建设

通过培养与引进相结合的方法，培养学术水平较高、专业造诣深、双师素质和创新能力强专业带头人。到20xx年实现培养和引进2名专业带头人的目标。

#### 6、专业能力建设

教师队伍的专业能力水平是学校教育教学质量的根本保证。通过专业能力建设实现如下目标：

1、提升教师的专业知识水平。物流管理专业将创造条件，鼓励教师通过各种途径包括学历提高和业务进修、教学研究等，丰富和完善自己的专业知识结构，从而能跟踪专业发展的前沿动态。

2、加强实践技能培养。物流管理专业规划和设计教师专业实践技能的培训，建立和完善专业课教师的技能更新机制，组织教师轮流到系研究所

、培训公司、培训学校顶岗工作，定期对其专业实践技能进行考核和培训。

3、提高教育教学能力。依据高等职业教育培养模式的需要，构建有效的适应高职教育特色的教学模式，不断改善教师的教学行为、教学方法，培养其整合课程、运用信息技术等能力；不断更新教学观念，形成符合高职教育要求的授课体系。

4、提高科研水平。出台政策鼓励教师积极从事科研、教研工作，在教学工作中总结科研成果，以科研成果带动教学工作，走一条产学研相结合、相促进的发展之路。

### 师资队伍建设措施保障机制：

#### 1、转变教师观念

物流专业群结合高职教育、区域经济和行业企业的发展状况，每年开展教育思想大讨论，转变教师观念，提高对高职教育的认识。同时聘请省内外著名的专家学者到学校讲学和交流，开拓视野，更新观念。

#### 2、设立师资培养专项基金

师资培养专项基金根据物流专业群发展状况设立，每年不少于20万元，用于学历教育培养、骨干教师培养、学科带头人培养、“双师型”教师素质培养、出国考察进修等。基金主要用于教师的业务、实践进修培训，教师引进和新教师的培养，以及开展对教师现代教育技术应用培训等。

#### 3、形成开放式的专业师资使用机制

尽快形成开放式的专业师资使用机制。积极争取上级主管部门对学校引进企业专业技术人员的政策支持，制定引进教师的特殊政策，给予被引进者较高的待遇和良好的工作环境，以吸引一些行业企业的优秀技术人员加入到专业师资队伍中来，把先进的技术技能带进学校，带进课堂，

使学校教育真正紧贴行业发展的要求。同时加强外聘兼职教师队伍的建设，聘请专业能力强的外校教师及实践技能强的社会各行业的专家、高级技术人员或能工巧匠等任教，有针对性地加大实践教学的力度，体现职业教育的特色。

#### 4、完善师资队伍建设的各项规章制度

制定教师任课资格、教师业绩考核、专业能力提升、专业带头人、双师型教师、中青年骨干教师培养方案、外聘教师管理等师资队伍建设的各项规章制度，使专业师资队伍建设和管理过程更加制度化、规范化。

#### 5、建立以激励为核心的师资评聘与奖惩机制

在上述制度的基础上，制定和完善训练、考核、竞赛、评比、奖励的具体措施。分配上向一线教师，特别是业绩突出、贡献大的教师倾斜。如，对已获得“双师”资格的教师在享受岗位津贴、参加职称评聘中均有优惠政策，允许低职高聘；对达不到目标的教师采取调离教学岗位或安排待岗等措施。骨干教师的考核、评比、奖励等记入本人的业务档案，并与职称评定、评优奖励等结合起来，以充分调动其工作的积极性。同时引进优胜劣汰的竞争激励机制，实施动态管理。

“科研立校、科研兴校、科研强校”是我校非常重视的一项工作，为进一步深化新一轮基础教育课程改革，大力开展素质教育，全面提高我校教师科研水平，打造一支优秀的科研团队，助教师专业成长，促学校特色发展，今结合我校实际，制订本方案。

#### 一、指导思想

以课题研究为载体，以常规教学为基础，以课堂教学为突破口”的科研导向，组建学校教科研团队，发挥科研团队的辐射、指导作用，以点带面，努力提升团队教科研水准，力争使学校教师“全员、全程”扎实开展教科研活动，提高学校教科研工作的整体水平，真正让教科研成为提升教师个人专业成长、提高教育教学质量，促进学校发展的助推器。

## 二、目标任务

通过系统培训、自主学习、互动实践、课题研究等多种方式实现下列目标：

- 1、培养一批研究型教师，使其成为学校教科教研工作的积极参与者、活动者，营造良好的科研氛围。
- 2、打造一支乐于奉献、勇于创新、善于合作的科研团队，使其成为学校教育科研基本力量。
- 3、充分发挥科研团队的辐射和引领作用，以课题研究为载体，使学校科研工作在不同的研究领域、不同的研究层次得到均衡，持久的发展。
- 4、确定相对稳定的学校主攻研究方向，制定相关的工作职责及管理制度，使科研团队成员在制度的管理下，在权益的保障下，循序渐进履行职责，凝聚团队合作力量，打造和谐的学校科研文化。

## 三、操作流程

### 1、组建科研团队

学校科研团队成员在个人申请，教科室审核，学校领导商议，经校务公开栏公示后，即为资格的获得。

具有教育科研工作的情感和积极性（最重要）。

具有一定理论修养和文字表达能力（最关键）。

具有积极向上的进取之心和教学创新（最有效）。

### 2、明确相关职责

团队职责：科研团队要认真制定活动计划，做到定人员、定地点、定时

间、定内容。科研团队每月至少活动一次，活动内容要遵循理论学习和实践研究相结合的原则，重点研究如何通过课题研究指导教改实践，提高教学质量，可以安排理论学习、专题研讨、成果交流等活动。科研团队每学年编印2期校刊、1期校报。

成员职责：科研团队成员要加强自身学习，每学期读一本教育专著，每月撰写读书体会至少1篇（字数自定，按时上交电子稿）。科研团队成员要积极参加教学研究实践，开展课题研究工作，每学年应撰写至少一篇的研究论文或教学案例。

科研团队成员要认真配合学校教科室工作，及时完成教科室布置的各项任务。科研团队成员积极参加各项主题征文、论文评比、课题研究等活动，并努力争取好成绩。自动成为科研团队下设组织的成员，并有交叉现象。

成员权益：优先享有市内外学习培训、教学研讨考察、专业交流、展示、评优的资格。拥有享受所带课题组集体研究成果的权利，优先选送作品参加评奖。对取得显著成绩的个人要进行表彰、奖励、宣传。优先推荐科研团队成员的论文、案例去各类杂志、报刊发表。

### 3、分步进行培训

根据团队成员的现有水平和学校开展教育科研的实际需要，分阶段采用多种形式对团队成员进行多个层面的科研培训，使科研团队成员的科研水平和科研管理能力得到逐步提高。

### 4、团队下设组织

剡源笔会团体、校刊编制小组、校报编制小组、课题研究小组

## 四、保障措施

1、组织保障：学校组建科研团队领导小组，科研团队在校领导小组的领导下，由教科室负责教科研团队相关成员的协调管理，保障科研团队成

员及时参加研究活动，为成员提供开展研究活动的条件与环境。

2、经费保障：学校设立专项经费予以支持，加大对教科研经费的投入和管理，根据需要还应及时补充、提高科研经费的投入比例，为更好开展教科研活动提供经费保障。

3、制度保障：制定并逐步完善有关教科研团队的制度，确定成员相关的职责和权益，建立长效激励机制，充分调动团队成员的科研积极性和工作热情，以点带面，全员参与，集众人智慧，切实推动学校的教科研水平再上一个台阶。

---

为认真贯彻集团公司人才培养理念，培养“人格、勇气、能力”三位一体的管理型人才，切实提高总指挥部组织的学习力、创新力、凝聚力和战斗力，充分发挥建设学习型团队典型的导向和辐射作用，总指挥部全面开展学习型团队建设。

## 一、指导思想

以集团公司“人格、勇气、能力”的培养理念为重要指导思想，大力倡导科技创新的理念，培育永无止境的学习精神，探索科学有效的项目管理办法，不断提升总指挥部各级管理人员的学习能力、业务能力。不断增强总指挥部的组织凝聚力、创造力、战斗力，为推进集团公司各战略发展提供坚实的人才保障和技术支持。

## 二、工作目标

### 1、提升团队凝聚力

在学习型组织中，不存在等级制度，各级管理人员由原来的彼此顺从关系，变为伙伴关系，逐步提升团队凝聚力

### 2、提升管理能力

建设学习型团队要在总指挥部的领导下，立足于项目管理的实际需要，

通过一系列培训和活动，提高机关和项目部管理人员的整体业务能力，把铁总指挥部管理人员培养为集团公司所需的主力人才。

### 3、营造学习型氛围

充分利用各种资源推介好的学习资料，以及通过在学习中树立典型的方式，使终身学习的理念深入员工心中，使学习型组织建设逐步深入推进。

## 三、学习型团队建设实施内容和方法

在集团公司，总指挥部的培训体系下，持续加强员工的培训教育，并以项目部为平台，加强技术培训和技术交流，加强项目学习氛围，增强团队凝聚力，在边工作边学习的过程中，逐步提高各管理人员业务管理能力和技术能力；对此我们拟采用以下方法：

1、讲台教学：通过项目管理人员对自己所编制的方案交底、规范、资料管理、测量试验管理、工程管理、架子队管理、质量检查控制、造价成本管理、物资管理、综合管理、安全文明施工管理、各种制度文件学习、交流学习心得等内容开展讲台教学工作，逐步提高项目管理人员的技术能力和讲话能力，同时通过说出来讲台讲话的方式，让项目管理人员把所讲的内容弄清楚，思路梳理清晰，从而提高业务能力，提高各方面综合素质，更好地为项目管理服务。

2、加强外部交流学习：在坚持“走出去，请进来”的原则下，通过项目之间的彼此交流学习，形成浓厚的学习氛围，同时通过专业管理人员之间相互交流学习，互学互补，逐步提高专业管理人员综合管理能力，专业业务技能，同时整体提升各项目管理水平。

3、开展拓展训练：通过开展团体合作等拓展训练项目，改变项目管理人员精神面貌，同时通过活动提升项目管理人员之间的沟通协作能力，加强项目人员之间的凝聚力。

## 四、实施具体要求

1、项目部要在会议室、办公区明显部位张挂条幅，宣传建设学习型组织活动；各项目部要按照总指活动方案要求编制项目的建设学习型组织活动方案，并上报总指。创建学习型团队必须始终着眼于提高凝聚力、业务技能、持续学习，必须紧紧围绕项目管理目标，通过加强学习，提高能力，更好的为项目管理提供服务。创建学习型团队组织必须坚持把学习活动和党组织建设的现状结合起来，与项目管理实际需要结合起来，力争通过学习、培训、增强业务能力，再通过项目工程把所学到的东西运用到实际中去。

2、要求各项目部项目经理、各部门负责人要带头做学习宣讲，项目部管理人员在活动开展期间，哈大线各项目部每人不应少于2次机会的登台宣讲，其他大站房项目部每人不少于1次机会登台宣讲。

3、交流学习、开展拓展训练由项目部自行安排，每次交流后要留存文字性的材料和影像资料，总结彼此间的优缺点，并将文字材料和影像资料部结上报总指。

## 五、活动评比

1、项目部每月向总指上报活动实施的文字性材料及影像资料，宣讲资料等；总指挑选出有代表性的活动资料向各项目部推广。

2、年底前进行20xx年的活动总结，对组织开展有特色并取得效果的项目部和宣讲材料编制较好的个人进行奖励。

3、建立学习考勤制度：机关各部门（项目部）开展有组织的学习交流活动都要进行登记纪录。

---

## 关于加强团队建设的通知

### 一、活动目的

为增强员工对公司的认同感与归属感，丰富员工的业余文化生活，促进各部门员工间的沟通合作。在公司内营造“激情工作、乐享生活”的氛

围，从即日起，各部门、办事处每月、季在不影响工作的前提下，可定期举办团队建设活动。

## 二、组织和实施部门

- 1、管理部：由人力行政部组织
- 2、办事处：由办事处选定项目负责人进行组织

## 三、参考活动项目和实施方法

由部门、办事处每月或季度组织安排活动，可参考活动项目和实施方法如下：

## 四、团队建设费用使用规定

### 1、团队建设费用用途

该费用专门用于团队建设，旨在加强部门团结，促进沟通和交流，以达到团队建设之目的；任何人不得将此款项用于团队建设之外的任何活动支出，不得分发现金、购物卡等。

### 2、费用标准：每人每季150元；

### 3、活动申请及费用报销

1)部门/办事处每月将拟举办的团队建设活动方案提报至人力行政部及销售部备案

2)举办团队建设活动后，两周内相关部门/办事处提交发票冲销，若实际报销费用超过核定标准部分，则超额部分由对应部门/办事处自行负责

3)活动后于两周内提供照片、活动感想、视频报人力行政部，若两周内未进行上报手续，则不给予办理报销手续。

## 五、其他

- 1、各部门/办事处负责人应尽可能参与至活动中，了解员工心声。
- 2、活动结束后，各部门/办事处责任人有责任做好活动现场照片、视频的收集与传递工作。
- 3、本方案会根据实际情况进行修订，最终解释权归公司人力行政部。

20xx年\*月\*日

---

### 一. 现状分析：

#### 1. 环境创设：

(1)

环境创设缺少文化内涵，不能有效的彰显快乐宝贝精神，品质及理念。

(2) 环境创设形式太单一，缺少立体感，缺少实用性，不能有效的为孩子提供服务。

(3) 环境创设内容不丰富，杂乱无章，缺少情景性，不能与孩子的内心达到共鸣，不能有效的吸引孩子的注意力。

(4) 环境创设布局不均匀，不饱满，缺少活力，色彩搭配不协调，不能有效的熏陶孩子的审美能力。

(5) 环境创设缺少童趣，夸张，想像，荒诞，无逻辑的特点，不能体现童话共振的原则。

(6) 环境创设缺少区域活动角，不能有效的丰富孩子的课余生活。

(7) 环境创设缺少温馨提示或是生活小标语和教育图片以及安全标志，不能有效的让孩子养成观察的习惯，以及自我保护的意识。

## 2. 团队建设：

(1)管理人员对整个团队建设的目标不够明确，方案制定的不具体，导致团队建设发展速度缓慢。

(2)管理人员自我要求不高，自我学习意识不强，自我目标不明确，没有起到榜样的作用。

(3)团队建设小组成员分工不明确，责任不具体，导致团队缺少向心力和凝聚力。

(4)管理人员对团队建设标准不明确，要求不够严格，缺少指导，督促及检查评价。

(5)管理人员对团队建设缺少持之以恒的态度，导致不能按照制定的目标方案完成计划的内容。

(6)管理人员缺少谦虚的态度，不能有效的提高自身文化储备，导致不能合理的安排学习内容，从而导致团队建设效果不理想。

(7)团队建设的内容不全面，缺少道德建设，能力培养方面的意识薄弱，导致团队建设步调不均衡。只停留在专业技能方面。

## 3. 教育教学：

(1).管理教育教学人员的教学管理能力不强，自身的水平有限，缺少谦虚的态度，导致不能有效的提高教师教育教学能力及不能起到良好的示范作用。(2)教学管理人员自我控制能力差，不能客观，理性，全面的对待教育教学工作，导致整体人员的专业技能差，对教育理论知识理解不透彻。

(3)教学管理人员缺少对本职工作的思考，缺少对目前状况进行透彻，全面的分析，导致把责任怪罪在不科学的借口上，抓不住问题的本质就不能找出解决的办法，找不出正确的方法，就很难实现目标。

(4)因为教学管理人员对教师的培训目标不明确，标准不具体，导致教师教学能力不能得到有效的提升。

(5)因教师的能力不能得到有效的提升，导致教师在进行教育教学的时候重教学轻理解，只是机械的照搬，模仿，却不理解背后的理念和思想，就很难体现教法的价值。

(6)因教学管理人员没有给教师进行过快乐宝贝教学目标的具体分析方面的培训，导致教师不能理解快乐宝贝幼儿园背后的教学目标是“成就孩子一生的幸福”的深层涵义。所以在教学中出现了重显性轻隐性及重教学轻教育的现象。

(7)教学管理者的教研培训缺少标准，缺少目标，缺少规范，缺少深入的思考，导致教研并没有真正的解决实际问题，对教研主题缺少深入的研究及思考，不能提高教师发现问题，思考问题，研究问题，解决问题的能力。

(8)管理人员缺少对教育教学工作者进行的指导，督促，建立评估考核的方案，缺少奖罚制度来规范约束激励教育教学工作者。

#### 4.家园联系：

(1)管理人员缺少对家园联系工作的目标设定，缺少对家园联系全面透彻的思考与分析。导致家园联系工作做的很表面很肤浅，与家长之间沟通还存在很多问题。

(2)幼儿园组织的家长交流会的活动很少，而且内容形式比较单一，与家长之间交流的内容不够丰富，缺少对快乐宝贝文化的宣讲，不能让家长更高层次的了解快乐宝贝的精神，品质，追求，特点。不能最大限度的做到教育家长，引领家长的状态。

(3)管理人员缺少对家园联系的整体规划，缺少针对家长制定严谨周密的学习交流目标方案。导致家长会与幼儿园的教育工作不能很好的衔接。

(4)管理人员缺少对家园联系工作的高度重视，缺少对教师进行家园联系方面的内容培训。导致教师不能有效的传递教育方面的信息给家长，从而导致家长对幼儿园的教育教学工作并不是充分的了解。

(5)家长对幼儿园的教材价值，教法展示及幼儿一日生活的养成教育方面的内容不是特别的了解，缺少对快乐宝贝幼儿园的了解，导致家长盲目的'认为幼儿园很好但却不知道真正好在哪里，不能有效的传播快乐宝贝幼儿园的优势。

## 二.目标设定：

1.环境创设：(1)环境创设要有文化的气息，有关于快乐宝贝幼儿园的精神，品质，特点的资料呈现。

(2)环境创设应以传统文化为基础，适当的位置有《弟子规》《三字经》等章节的筛选以及经典人名名句为导引，作为家长幼儿和教师的境教熏陶。

(3)环境创设还应将快乐宝贝幼儿园的教材以及良好习惯的儿歌和具有经典代表性的故事，唐诗，历史等方面的教材内容扩大悬挂和张贴在学习及相应的生活空间，让幼儿园随时随地都能进行自我教育。

(4)环境创设还应在相应的位置出示各种标语来提醒，规范孩子养成良好的品德习惯，还要张贴相应的安全标识，让孩子养成良好的观察习惯和自我保护意识。

(5)各班级的环境创设还应富有情景性，教育性，实用性，色彩搭配和谐饱满。能够与幼儿的心灵达到共鸣。

(6)各班环境创设应有各班的区域角，丰富孩子的课余生活。

## 2.团队建设：

(1)建立一支谦虚，谨慎，诚实，认真，勤劳，勇敢的踏实型团队。

(2)建立一支精神，团结，凝聚，坚强，永不言败的积极型团队。

(3)建立一支自信，文化，专业，挑战，自我超越的标准型团队。

(4)建立一支发现，思考，吸纳，内化，整合吸收的学习型团队。

(5)建立一支大胆，操作，反思，总结，提升创新的研究型团队。

(6)建立一支投入，忘我，张扬，外显，刺激神经的疯狂型团队。

### 3.教育教学：

(1)快速提升教研组长的教学管理能力，指导能力，以及自身的业务水平

(2)提高教师对快乐宝贝教育文化，教材，教法，理论知识的深层理解。

(3)明确快乐宝贝教育的教育理念，教育目标，教育特点及教育价值。

(4)认真学习传统文化并身体力行，修炼自己的道德修养，提高生命质量，完善人格魅力。

(5)结合传统文化培养孩子健全的人格以及高尚的为人处世习惯。实现成就孩子一生的幸福。

(6)教师应避免重教学轻教育，重显性轻隐形，重操作轻理解的问题发生。

### 4.家园联系：

(1)组织各种家长会，让家长更加深入的了解快乐宝贝幼儿园，快乐宝贝教育的理念，快乐宝贝教材的特点价值，以及快乐宝贝的教学特色。

(2)组织家长幼儿的亲子互动活动，增进亲子的距离，完善亲子的和谐关系。

(3)组织召开家长学习传统文化，交流教育幼儿心得体会，提出疑难问题，共同讨论解决交流会议，提高家长教育方面的新信息。

(4)定期邀请家长走进幼儿园，了解幼儿的一日生活习惯及我园教育的教学特色。

(5)通过网站建设能很好的为家长服务，让家长朋友可以轻松的了解孩子的点滴进步，以及孩子一天的生活。

### 三.具体措施：

#### 时间内容形式参与人负责人考核

#### 评价

#### 奖惩

#### 办法

#### 备注

4月份1.结合传统文化创设文化墙。2.张贴行为习惯儿歌。3.制作小标语以及安全小提示。4.制作幼儿园的家园联系栏。5.更换幼儿园食谱栏。以班级为单位，分组制作。幼儿园全体教职人员杜玥娴高燕1.制作的数量。2.制作的质量及美观程度。3.实用性在合格的前提下制作优秀有创新的班级颁发奖品作为鼓励（日用品）注意制作的美观，有创意。又牢固。5月份1.动手启智的区域角为主。2.各班创设不少于4个可丰富幼儿课余生活的活动区。3.一楼楼梯至二楼拐角处主题《路遇长，疾趋揖》以班级为单位各班教师杜玥娴1.任务的完成情况。2.区域角的实用性是否丰富。3.是否符合幼儿的年龄特点。评出区域创设优秀班级，颁发奖品鼓励。6月份1.中班教室的窗户（传统文化图片为主）2.各班级的环境创设集中全体教职人员胡静雯制作细心的个人，评选突出个人奖7月份2楼至3楼走廊的环境创设分组全体教职人员张莹制作数量及质量评

## 选认真合作奖

8月份二楼大厅墙壁创设集中全体教职人员张莹制作的审美角度评选最新创意奖

---

1：活动目的：;通过一系列的团队素质活动，增强学员对团队和他人的;(1)活动主题;快乐工作，心中有梦;团结奋进，开拓创新;;(2)活动地点;江苏常州东方侏罗纪公园(游玩期间会组织几个团队建;(3)活动时间;20xx年10月份;(4)活动对象;工程技术中心全员(注：可带家属，门票费用与餐费自;另：工程技术中心副主任级以下员工参选优秀员工，当;游戏

### 1：活动目的：

通过一系列的团队素质活动，增强学员对团队和他人的信任感，培养团队协作精神，以及压力的释放的方法，以此让学员有更积极乐观的心态来面对生活和工作。

### 2：活动概况

#### (1)活动主题

快乐工作，心中有梦;团结奋进，开拓创新;

#### (2)活动地点

江苏常州东方侏罗纪公园(游玩期间会组织几个团队建设的小游戏增强团队意识)

#### (3)活动时间

20xx年10月份

#### (4)活动对象

工程技术中心全员(注：可带家属，门票费用与餐费自理。)

另：工程技术中心副主任及以下员工参选优秀员工，当选优秀员工者可另享有温泉一次。

游戏一：破冰、分组

扑克分组

目的：分组

材料：一副扑克牌

活动程序：

- 1、指导者给每一位成员发一张扑克，这张扑克的花色只有他本人知道，不可以让他人看到;
- 2、按照座位顺序依次上台用肢体语言来表达出你的花色，其他学员也不可以提问，整个活动过程所有人都不能说话;
- 3、其他成员要认真观察，用肢体语言表达完自己的花色后，站在认为跟自己是一同花色的成员后面，站成一排;
- 4、最后所有人都介绍完之后，看有没有人站错队伍的，如果有要为他应属的团队做出一个贡献，形式和内容由该小组集体决定。
- 5、确定好小组后，每个小组给自己组取个名字。

分享：1、站错队的人，为什么会站错      自己对别人的理解不够还是别人表达的不够清楚

2、如果是表达不够清楚的      沟通的准确性

## 游戏二：团队建设

### 活动：同舟共济

活动目的：本游戏主要为培养成员团结一致，密切合作，克服困难的团队精神;培养计划、组织、协调能力;培养服从指挥、一丝不苟的工作态度;增强队员间的相互信任和理解。

形式：6人为一组

时间：30分钟

材料与场地：每组报纸20张，胶带一卷，空地

#### 操作程序：

1、 每组利用报纸和胶带制作一个可以容纳全体成员的封闭式大圆环，将圆环立起来全队成

员站到圆环上边走边滚动大圆环。

(可以先给学员看下效果图，让他们做船的时候有个参照，另外一定要求船的宽度必须保证所有成员脚在上面，如果脚碰到地面就算溺水，属于扣分行为)

2、 全程进行计时比赛，从做“船”至到达目的地，如果“船”在中途破了，全组许停下来

将“船”修好，再继续前进，但计时不断，最后船必须保持完整。

3、 速度最快的一组，每位组员将获得一个小礼物作为奖励。

分享：1、 在做船时是怎样分工合作的呢?你在你们小组任务完成中做出了哪些贡献?

2、船在前进中，你们是怎么做的，为什么要那样做？

3、一个团队中的我们保持一致很重要。

### 游戏三：情绪释放

#### 活动：说出你的烦恼

活动时间：40分钟

材料：A4报纸若干张，中性笔若干只

活动规则：1、小组成员围坐成一个圈，给每一位学员发一张A4的白纸

2、每位成员在白纸上写下自己近段时间最感烦恼，或者最困难，最有压力的，并且不知道该如何解决的问题(记住白纸上不用写下姓名、部门，只要写出问题)

3、指导者将小组的问题收上来，打乱顺序后，再发给小组成员每人一个问题，记住不同拿自己的问题

4、每个人在拿到的问题上写下针对这个问题的建议，和鼓励的话;写完后按顺时针的方向传给下一位成员，当拿到自己的问题时，不用写，直接传递下去。

5、所有成员都写好后，再由指导者将问题收上来，发给问题所有者。

分享：1、分享大家给他的建议

2、分享自己得到大家关心和帮助的感受

3、和给他建议的成员拥抱以示感谢

#### 活动：千千结

活动时间：10分钟

活动规则：

1、所有成员手牵手围成一个圈，并要求所有成员一定记住自己的左右手分别牵的是那位成

员的手。

2、指导者下令所有成员都松开自己的左右手，在圈内走动，和在组织中还没有交流过的成

员握手、拥抱，但直到指导者叫停时，所有成员都停止走动，原地不动。

3、在不动的情况下，去牵原来的左手和右手的成员，一定不能牵错。

当所有成员都牵好之

后，开始结节，解开后变为原来的圆圈。

目标：

通过团队建设，更好地实现目标，强化团队激励及控制，提高战斗力，增强生命力，激发创造力。

活动总结：不管我们工作的道路上有多少结，只要我们能团结一心、齐心协力，任何困难也阻挡不了我们的前进。

活动具体时间安排

1. 集合时间：早上07:30

2. 集合地点：新日阳光广场

3. 出发时间：08:00准时出发
4. 目的地：09:00到达江苏常州东方侏罗纪公园
5. 中餐自理
6. 返回集合时间：下午17:00准时在公园入口集合。
7. 18:00 就餐。

### 组织纪律及注意事项

1. 安全第一      每次活动中至少说三次“安全第一”，出发前、出发时、下撤之前；
  2. 知会      活动前，确认好自己的小组成员，根据小组成员的体力选择合适的游玩路线，出发前请互相把电话号码留给小组组长及成员；
  3. 守时      遵守活动时间安排，是对组织者和大家最基本的尊重；
  4. 行动      一切行动听小组组长指挥，步调要一致统一；
  5. 环保      垃圾袋随身携带,环保从我做起；
  6. 自助      自己的装备自己背。
- 户外中提倡互助,不赞成做“奶妈”；
7. 互助      一起出去，安全回家，发扬团队协作精神；
  8. 冷静      遭遇意外要冷静，不惊慌、乱走，及时联系同伴并等待救援；

注：分8个小组，各小组成员游玩期间跟随组织，不得私自脱离组织。

“科研立校、科研兴校、科研强校”是我校非常重视的一项工作，为进一步深化新一轮基础教育课程改革，大力开展素质教育，全面提高我校教师科研水平，打造一支优秀的科研团队，助教师专业成长，促学校特色发展，今结合我校实际，制订本方案。

## 一、指导思想

以课题研究为载体，以常规教学为基础，以课堂教学为突破口”的科研导向，组建学校教科研团队，发挥科研团队的辐射、指导作用，以点带面，努力提升团队教科研水准，力争使学校教师“全员、全程”扎实开展教科研活动，提高学校教科研工作的整体水平，真正让教科研成为提升教师个人专业成长、提高教育教学质量，促进学校发展的助推器。

## 二、目标任务

通过系统培训、自主学习、互动实践、课题研究等多种方式实现下列目标：

- 1、培养一批研究型教师，使其成为学校教科研工作的积极参与者、活动者，营造良好的科研氛围。
- 2、打造一支乐于奉献、勇于创新、善于合作的科研团队，使其成为学校教育科研基本力量。
- 3、充分发挥科研团队的辐射和引领作用，以课题研究为载体，使学校科研工作在不同的研究领域、不同的研究层次得到均衡，持久的发展。
- 4、确定相对稳定的学校主攻研究方向，制定相关的工作职责及管理制度，使科研团队成员在制度的管理下，在权益的保障下，循序渐进履行职责，凝聚团队合作力量，打造和谐的学校科研文化。

## 三、操作流程

### 1、组建科研团队

学校科研团队成员在个人申请，教科室审核，学校领导商议，经校务公开栏公示后，即为资格的获得。

具有教育科研工作的情感和积极性（最重要）。

具有一定理论修养和文字表达能力（最关键）。

具有积极向上的进取之心和教学创新（最有效）。

## 2、明确相关职责

团队职责：科研团队要认真制定活动计划，做到定人员、定地点、定时间、定内容。科研团队每月至少活动一次，活动内容要遵循理论学习和实践研究相结合的原则，重点研究如何通过课题研究指导教改实践，提高教学质量，可以安排理论学习、专题研讨、成果交流等活动。科研团队每学年编印2期校刊、1期校报。

成员职责：科研团队成员要加强自身学习，每学期读一本教育专著，每月撰写读书体会至少1篇（字数自定，按时上交电子稿）。科研团队成员要积极参加教学研究实践，开展课题研究工作，每学年应撰写至少一篇的研究论文或教学案例。

科研团队成员要认真配合学校教科室工作，及时完成教科室布置的各项任务。科研团队成员积极参加各项主题征文、论文评比、课题研究等活动，并努力争取好成绩。自动成为科研团队下设组织的成员，并有交叉现象。

成员权益：优先享有市内外学习培训、教学研讨考察、专业交流、展示、评优的资格。拥有享受所带课题组集体研究成果的权利，优先选送作品参加评奖。对取得显著成绩的个人要进行表彰、奖励、宣传。优先推荐科研团队成员的论文、案例去各类杂志、报刊发表。

## 3、分步进行培训

根据团队成员的现有水平和学校开展教育科研的实际需要，分阶段采用多种形式对团队成员进行多个层面的科研培训，使科研团队成员的科研水平和科研管理能力得到逐步提高。

#### 4、团队下设组织

剡源笔会团体、校刊编制小组、校报编制小组、课题研究小组

### 四、保障措施

1、组织保障：学校组建科研团队领导小组，科研团队在校领导小组的领导下，由教科室负责教科研团队相关成员的协调管理，保障科研团队成员及时参加研究活动，为成员提供开展研究活动的条件与环境。

2、经费保障：学校设立专项经费予以支持，加大对教科研经费的投入和管理，根据需要还应及时补充、提高科研经费的投入比例，为更好开展教科研活动提供经费保障。

3、制度保障：制定并逐步完善有关教科研团队的制度，确定成员相关的职责和权益，建立长效激励机制，充分调动团队成员的科研积极性和工作热情，以点带面，全员参与，集众人智慧，切实推动学校的教科研水平再上一个台阶。

---

为深化司法责任制改革，优化审判资源配置，建立科学的审判权运行机制，根据《最高人民法院关于完善人民法院司法责任制的若干意见》和《xx省高级人民法院关于全省法院审判团队建设的指导意见》，结合xx中院工作实际，制定本方案。

#### 一、组建原则

1、审判团队原则上在现有审判业务机构编制设置下，以部门为单位组建。

2、各审判业务部门按照《关于全省法院审判团队建设的指导意见》和本

办法的规定拟定本部门审判团队组建方案，报司法责任制改革领导小组审查批准。

3、院长根据自己所承办案件类型与相应审判团队法官随机组成合议庭，不固定编入审判团队。

其他入额副院长、审判委员会专职委员、正、副局级审判员根据承办案件类型或自选审判专业，编入相应的审判团队。

综合审判业务部门入额法官按照自选审判专业方向，编入审判团队，办理所承办案件。

## 二、团队配置

4、根据现有审判业务部门分工，审判团队分别设在刑一庭、刑二庭、未成年人案件综合审判庭、民一庭、民二庭、民三庭、民四庭、民五庭、金融审判庭、环境资源庭、行政庭、审判监督庭、立案一庭、立案二庭。执行局执行团队建设参照本规定执行。

5、各部门可根据实际情况自主选择以下三种审判团队组成模式：

(1) x+n名审判辅助人员；

(2) x+n名审判辅助人员；

(3) x+n名审判辅助人员。

审判辅助人员的配置由各部门按照省高院《关于全省法院审判团队建设的指导意见》并结合各自实际情况确定。

6、每个审判团队的负责人由各部门的副职领导、资深法官以及其他符合条件的法官担任。

## 三、组建程序

7、各部门根据本部门职能分工和人员情况，确定审判团队数量、团队组成人员、团队负责人名单、各团队承担的审判职能等事项。

8、其他入额副院长、审判委员会专职委员、正、副局级审判员和综合审判业务部门法官，经过与审判业务部门负责人、审判团队负责人双向选择，编入审判团队。

9、各部门负责人将本部门审判团队组建方案报司法责任制改革工作领导小组审核批准。司法责任制改革领导小组可综合全院人员、办案情况，对各部门审判团队组建方案调整确定。

#### 四、组织保障

10、司法责任制改革工作领导小组统筹负责中院审判团队组建工作。

11、分管审判业务的院领导应加强对分管业务部门审判团队组建工作的指导和监督，切实担负起司法责任制改革的领导责任。

12、本实施方案自印发之日起试行

#### 、销售团队的架构及岗位职责

一、架构：预计组建8人团队。销售经理1人，下设2个销售团队。每个销售组配备3-4人设组长1名。

二、岗位职责：

销售经理：

1、在总经理领导下，和各部门密切配合完成工作。

2、严格遵守公司各项规章制度，处处起到表率作用。

3、制订销售计划，确定销售政策。

- 4、销售人员的招募、选择、培训、调配。
- 5、销售情况的及时汇总、汇报并提出合理建议。
- 6、根据销售计划，参与制定和调整销售方案（策略），并负责具体销售方案实施。
- 7、根据的规定，定期对业务员进行考核。

#### 销售组长：

- 1、在销售经理领导下负责具体销售工作。
- 2、根据公司整体经营目标，参与制定销售计划，同时制定本组每月销售计划，掌握销售进度。
- 3、定期组织汇报销售情况，编制销售报表，定期报送销售经理。
- 4、主持周会和每日例会。
- 5、每日确认各业务员当日业绩。
- 6、销售日常管理工作。
- 7、参与并制定销售工作流程和标准，组织员工研究确定。
- 8、组织销售培训，支持员工对新的工作方法或流程的实践。

#### 销售代表：

- 1、全力完成公司下达的销售指标，负责指定区域的市场开发、客户推广和销售管理等工作。
- 2、搜集与寻找潜在客户，开发新客户，拓展与老客户的业务，建立和维

护潜在客户档案。

3、制定自己的销售计划，并按计划拜访客户。

4、熟悉产品知识，保证准确无误向客户传达产品信息，建立公司专业负责的良好形象。5、学习并掌握有效销售技巧，通过对客户专业化面对面拜访或接待，说服客户接受公司产品。

## 、销售目标分解及计划的制定

一、销售目标：公司根据季度销售目标制定月度销售目标，分解到每个销售小组，每个销售小组分解到每个业务员。每个业务员分解到每周甚至每天的目标。

二、具体销售计划的制定：公司销售部不再区分工程部和渠道部，合并为两个团队，所有业务员可以自己发展渠道客户或工程客户，只要能完成公司制定的销售目标即可。

## 、销售队伍的管理：制度完善

一、常做业务培训：业务团队的最理想状态就是无论监督与否无论领导在与不在都会主动按照公司的要求去做事。业务团队做事与否并不在于工作的易与难，而是在于会不会做，知不知道该怎么去做，因此经常的业务培训也就成了管理团队的首要工作，每个业务员都必须经过培训合格后才能上岗，因为只有团队成员精通了业务才有可能去按照公司的要求去做。

一、详细制定工作计划：业务团队下来渠道都要开展自己的业务，最简单的方式就是按照月初或周初的工作计划逐一完成，完善的工作计划都完成了业绩自然也就出来了。否则大部分业务都是想到哪里做到哪里，抓不到工作的重心，既费时又费力，还看不到成绩。

三、对工作进行过程控制：计划不是给领导看的，而是需要去执行的，不要以为你的计划做好业务就好了，事实上很多业务做计划就是为了应

付领导，到月末总结时或简单概括一言了之或找各种各样的借口推脱责任，所以领导者需要把他们的计划划分几个小时段去监督、控制。

四、不定期进行市场指导：培训、计划和工作过程控制只能保证自己业务团队是在按照公司要求做事，但事情做得到底怎么样还需要团队长经常指导和总结。市场天天在跑，业务天天在做，看似每件事都做了，但效果不一定怎么样，在日常工作中，经常通过两种方式对业务团队进行指导与管控：其一、定期面谈。其二、协同拜访。

### 、销售人员工资待遇及销售提成管理制度方案

一、目的：强调以业绩为导向，按劳分配为原则，以销售业绩和能力拉升收入水平，充分调动销售积极性，创造更大的业绩。

二、适用范围：本制度适用于公司销售人员。

三、销售人员薪资构成：“基本工资 + 绩效工资 + 销售提成”

四、销售人员薪资计算方式：

1.基本工资 + 绩效工资（按月计算）销售人员试用期工资为基本工资加各项补贴。试用期考核合格进入正式工作期限，正式期限将以签订劳动合同之日的为准，试用期时间累计到正式入职时间，销售人员转正后享受绩效工资待遇：

#### 2.销售提成

2.1公司销售人员自主挖掘并有效跟进落实的项目，完成移动设备产品的销售或签订项目工程合同的，公司给予提成奖励。标准如下：

（1）工程项目或销售利润率在100%以上（含100%），按该工程或销售公司收款的10%进行奖励；

（2）工程项目或销售利润率在80%以上（含80%），按该工程或销售公

司收款的8%进行奖励；

(3) 工程项目或销售利润率在60%以上(含60%)，按该工程或销售公司收款的6%进行奖励；

(4) 工程项目或销售利润率在40%以上(含40%)，按该工程或销售公司收款的4%进行奖励；

(5) 工程项目或销售利润率在20%以上(含20%)，按该工程或销售公司收款的2%进行奖励；

2.2公司销售人员根据公司提供的项目信息进行有效跟进和落实，完成移动设备产品的销售或签订项目工程合同的，公司按上述提成奖励标准的50%给予提成奖励。

2.3提成发放方法：奖金提成分三次发放：

(1) 合同签订并收到首付款后根据工程项目或销售款发放提成比例的40%；

(2) 设备交货验收且回款率达到50%，根据工程项目或销售款发放提成比例的50%；

(3) 收到全部余款后，公司财务部按照该工程项目或销售的最终利润(销售收入(不含税)—工厂成本—销售费用)核算总提成金额，扣除个人所得税和已发放的提成，结算剩余提成并发放。

2.4有效项目信息应涵盖以下内容：项目需求；项目说明；项目核心负责人；规模预算；是否需招投标；项目审批程序；项目时限要求等书面的有效内容。网络等公众媒体公开的项目信息不在此列。

## 五、绩效考核办法

1.绩效考核时间：以3个月为一个考核周期。

2.绩效分级规定及绩效奖金发放比例级别ABCDE考核指标完成率100%80%以上60%以上40%以上40%以下结果优秀优良普通及格辞退/降级绩效奖金发放比例100%60%40%0说明：上述描述中所指“以上”均不包括数值本身，“以下”均包括数值本身。3.绩效考核细则3.1销售人员业绩考核说明：（1）实习销售的实习期为两个月，实习期内成功签下一个订单并且通过经理考核即可转为初级销售，若两个月内完成考核但没有签单公司酌情考虑延长实习期，若实习期内没有通过绩效考核直接辞退。

（2）初、中、高级销售每个季度通过本级别绩效考核即可晋升到更高一级销售，反之无法通过本级别绩效考核自动降级到下一级销售。

3.2销售人员业绩考核表：

3.3客户分类说明：客户类别条件说明D类客户原始客户型主要描述：首次接洽客户有合作意向。但需要继续跟进维持关系，无法确定成单时间。C类客户潜力客户型主要描述：该客户有一定潜力，销售人员与该客户关系良好，预计4~6月内能成单。B类客户意向客户型主要描述：该客户有高端业主资源，手里有单，可以主动跟业主介绍产品，在1个月内能成单。A类客户重要客户型主要描述：老客户，之前有合作成功过，销售人员与该客户关系密切，并达成一定合作共识。能保证长期稳定成单。说明：所有客户类别由销售经理根据客户跟进表确定。

## 六、业务人员责任范围

1.业务员每周为六个工作日。如需节假日串休工作的，不发加班费。如当天未完成工作量，晚上需加班，不发加班费。（1）新客户开发与服务（2）旧客户维护与服务（3）新、旧客户订单制作，生产交期控制与安排（4）应收账款跟、催、收（5）发挥公司整体合作精神（6）外发订单的制作及外发产品的进度控管及品质控管（7）销售经理负责督导业务员所有以上工作范围及人事考核

2.业务员每月的有效信息不少于15个。

3.业务人员必须制定每周的工作计划，并在每周六与客户跟进信息报表

一并上报销售组长。

4.业务人员每天要详细更新客户跟进信息报表，在每天上班签到后上报销售组长。

5、业务员必须及时向销售组长汇报业务开展情况。由销售组长每周进行一次业务员的工作情况考评总结，并将部门的业务开展情况、部门下周的工作计划，在每周例会上呈报销售经理。

6、业务员无论任何原因离职的，必须在公司规定的期限内进行业务交接，经销售经理复核，公司总经理签字确认后方可进行离职结算。

---

**活动目的：**

提高社团凝聚力，增强大家的团结协作能力

**活动地点：**

高中部操场

**活动时间：**

11月23日

**活动人数：**

30人左右

**活动项目：**

编花篮、无敌风火轮、地雷阵

**所需器材：**

眼罩、报纸、小刀、胶带、矿泉水瓶子

活动步骤：

### 一、前言

介绍此次活动的内容和目的，宣布相关纪律和要求。

### 二、热身游戏 编花篮

#### (一)编花篮热身活动

#### (二)编花篮新编

1、活动目的：提高学生的团队协作意识。

2、活动方法：各参赛组队员一人把脚腕搭在另一个人的腿腕上，如此交替，围成一个圈，单腿蹦跳向前走，并在行进过程中拾起在相应的位置。预先放置好的矿泉水瓶，在规定的时间内(一分半钟)内，按拾起矿泉水瓶累计得分多者为胜者。每次四组参赛。

3、竞赛规则：

(1)在行进过程中若“花篮”有损坏，则在组织者指定的位置重新开始。

(2)矿泉水瓶可由队中的任意队员拾起，每瓶一分。

### 三、拓展项目

#### (一)地雷阵

1、道具：每对参赛者一块蒙眼布。

两根约10米长的绳子(30英尺)。

一些报纸，使用对角线约60cm(2英尺)的硬纸板、胶合板代替亦可。用来代表游戏中的“地雷”。

## 2、目的：

(1)建立小组成员间的相互信任。

(2)促进沟通与交流。

(3)使小组充满活力。

## 3、步骤：

(1)选一块宽阔平整的游戏场地。

(2)安排不想参加游戏的人做监护员。当参加游戏的人较多时，游戏场地会变得非常喧闹。这是一个有利因素，因为这会使穿越地雷阵的人无所适从，难以分清听到的指令是来自自己的同伴，还是来自其他小组的人。

(3)让每个队员找一个搭档。

(4)给每对搭档发一块蒙眼布，每对搭档中有一个人要被蒙上眼睛。

(5)眼睛都蒙好之后，就可以开始布置地雷阵了。把两根绳子平行放在地上，绳距约为10米(30英尺)。这两根绳子标志着地雷阵的起点和终点。

(6)在两绳之间尽量多地铺上一些报纸(或是硬纸板、胶合板等)。

(7)被蒙上了眼睛的队员在同伴的牵引下，走到地雷阵的起点处，挨着起点站好。他的同伴后退到他身后两米处。

(8)致游戏开场白，开场白示例如下：

几天前，你和你的同伴因叛乱而被捕，被一起关在一间牢房里。黎明前。你的同伴侥幸逃了出去。可糟糕的是，他非常不熟悉牢房外面的情况。这是一个没有月亮的夜晚，外面一片漆黑，伸手不见五指。为了逃离危险，你的同伴必须穿过一个地雷阵。你清楚地知道地雷阵的布局和每个地雷的位置。可是你的同伴不知道，你需要以喊话的方式，在他穿越的时候为他指引方向。如果你的同伴在穿越的过程中碰到或撞到了地雷阵中的其他人，他必须静止30秒后方可移动。如果他不小心碰了“地雷”，那么一切就都结束了，你们小组将被淘汰出局。天很快就要亮了，你的同伴必须尽快穿过地雷阵。一旦天亮，哨兵就会发现地雷阵中的人，并开枪将他们击毙。赶快开始行动吧！祝你们好运！

#### 4、讨论问题示例：

- (1)哪个小组率先通过了地雷阵？
- (2)做完了这个游戏，大家感受如何？
- (3)你的同伴能做到指令清晰吗？
- (4)游戏过程中遇到了什么问题？
- (5)如何将这个游戏和我们的实际生活联系起来？

#### 5、安全问题

留意那些被蒙住了眼睛的人，他们不知道自己会走到哪里去。

#### 6、变通：

- (1)这个游戏也可以在室内进行，可以使用胶带来标记地雷阵的起点和终点。
- (2)可以使用诸如拼图板，捕鼠器之类的物品来代表地雷。

## (二)无敌风火轮

1、 道具：报纸、小刀、胶带

2、 操作流程：

(1)分组

(2)集中队员注意力，布置项目名称、目标、类型和规则;

(3)项目进行，组织者监控行进队员的安全;

(4)制作与推动竞赛

(5)评估、分享。

3、 拓展规则：

(1)每个大组利用现有材料制作一个可以容纳全体团队成员的封闭式大圆环。

(2)将圆环立起来全队成员站到圆环上边走边推动大圆环前进。

(3)三组进行比赛，最先到达终点的一组为获胜组。

4、 活动要求：

(1)各组统一在风火轮内站好，由组织者统一发布口令出发;

(2)行进途中，风火轮必须垂直地面，报纸必须紧密相连;

(3)所有组员必须在圈内，身体的任何部分不得直接接触地面;

(4)行进过程中若风火轮断裂必须在原地修复，在组织者许可后才可以继

续行进。此时队员可以接触地面但不能阻挡他组行进的路线，否则将被取消资格；

(5)出发前，所有风火轮不得超出起点线，以风火轮全部通过终点线为项目截止时；

## 5、总结分享：

(1)学会合理分配资源；

(2)加强小组合作和沟通；

(3)充分体会到整合信息、进行战略决策在日常生活中的重要性：计划 执行 检查 行动。

(4)理解团队建设中团队核心是如何发挥作用的；提高管理者的组织指挥能力，认识统一指挥的意义与重要作用。

## 一、教学团队组建原则

以学科为依托，以本科生基础课和专业主干课为主线组成教学团队。

为适应我校学科特点，可以跨学院、跨专业组建教学团队。

每个教学团队由一名带头人和若干名教师组成。

## 二、教学团队的工作要求

1、根据本学科的发展趋势积极开展相关课程的改革与建设，努力构建科学合理的课程体系，及时更新课程教学大纲；

2、重视队伍建设，形成合理的队伍结构。及时提出队伍培养、调整、补充的意见和建议，有计划的开展骨干教师、教学名师的遴选与培养；

- 3、制定青年教师的培养、进修规划，对青年教师进行教学素养的指导，关心青年教师成长；
- 4、积极申报、承担各级教改项目；
- 5、积极开展教学研究，加强教学经验的交流，更新教学内容，改革教学方法与手段，不断提升教学团队的整体教学水平与教学质量；
- 6、积极编写、更新相关教材，形成在本专业领域内有较大影响的优秀教材；或积极使用国外高水平优质原版教材与国内其他优秀教材；
- 7、有科学的发展规划和完整的工作章程；
- 8、教学团队有责任协助学院或直接安排教师承担相关课程的教学任务；
- 9、团队教师应积极参与科学研究，提高学术水平，以科研促教学。

### 三、教学团队带头人的基本要求与职责

- 1、教学团队带头人原则上应具有教授职称，承担相关课程的本科教学，且教学经验丰富，教学效果好，学术水平高，学风端正，治学严谨，勇于创新，有较强组织管理和协作能力，曾指导过青年教师，成绩突出。
- 2、熟悉本学科的发展前沿和相关课程改革的趋势，有较强的改革意识，有明确的教学改革和课程建设思路和目标。
- 3、组织和协调完成教学团队承担的教学任务，采取有效、得力的措施提高相关课程的教学质量。
- 4、规划、组织教学研究，在教学内容、课程体系、教学方法和手段的改革方面起主导作用，积极撰写高质量的教研论文。
- 5、组织相关课程的教材编写，积极指导相关教学实验室的建设与实验教学改革。

6、重视青年教师的培养，指导青年教师制定教学成长计划，并督促、检查该计划的实施。

7、积极组织开展高水平的科学研究，在国内同领域有一定的影响力。

---

具体如下：

一 活动时间：

20xx年11月1日(具体时间暂定为：9：30—17：00)。

二 集合地点：

---

三 活动口号：

放松心情，勇攀高峰。

四 活动组织：

业务部及行政部。

五 参加人员：

公司所有员工。

活动总指挥：\_\_\_\_\_；

监督：\_\_\_\_\_；

后勤服务与记分：\_\_\_\_\_；

安全与纪律：\_\_\_\_\_；

---

游戏主持人：\_\_\_\_\_；

后勤保障：\_\_\_\_\_；

## 六 活动形势：

以户外拓展活动为主，宣传为辅。

## 七 活动行程：

拓展活动行程安排表。

## 八 拓展活动安排:

### (一) 拓展竞赛部分

全体员工分为红、黄、蓝三组，每组需任命一名队长，由该名队长组织确定队名口号并负责该队拓展竞赛的进程及相关事宜。

### 拓展竞赛评分标准

任务1(15分)：跟陌生人要电话号码。

每组必须跟陌生人要3个电话号码，3个号码必须来自不同的陌生人，要到1个号码得5分、2个为10分、3个为15分(判定标准为手机号能拨通并与人对话(采用扬声器方式拨打)，说声“谢谢”!)。

任务2(15分)：跟陌生人合影。

每组所有成员需分别与3个陌生人合影，合影一张为5分、2张为10分、3张为15分(判定标准为全体队员及路人必须必须正面清晰出镜)。

---

## 一、指导思想

为了全面加强教师日常教学常规管理，努力提高课堂教学质量，扎实推进、稳步提升学校语文教育教学质量，本学期，我校语文教研组以我校工作为指导，以一切为了学生的发展为目标，进一步转变教育观念，改革教学方法，树立新的人才观，质量观，课程观，紧紧围绕学校本学期教研工作目标，认真学习《新课程标准》，以课题研究为中心，扎实进行校本教研，积极、稳妥、有效地深化语文课程改革实验，进一步更新教学观念，规范教学常规，强化语文教学工作中的研究、服务、指导等功能，全面提高语文教师教学水平，为学生创设和提供良好的语文学习环境，让每个孩子都接受良好教育。

## 二、主要工作

### 1、进一步规范和落实教学常规管理，提高教学效率

本学期继续参加合作校的“滚雪球”以及本校的“搭档携手，共同进步”活动，实行集体备课制度，要求每次活动要有中心发言人，发言人对本次的课程教学要提出自己的教学设想，了解单元重难点，指出解决方法，其他几位教师也要积极参与，发表自己的观点，在广泛借鉴优秀教案的基础上，结合我校学生的实际情况设计出适合本班的优秀教案，坚持“个人精备+集体讨论”的集体备课制度。做到没有教案不进课堂。备课应注意备学生，做到心中有人，留有一定弹性。作业练习要基础性跟综合性、实践性、活动性合理搭配。

### 2、强化课改意识，深化教学改革

本学期将继续努力探索课程改革与提高教育质量相结合，促进两个发展：即教师发展、学生发展。充分体现“新课标”四大特点——参与性、互动性、互助性、体验性。

### 3、努力改变教研形式

学校教研组是广大青年骨干教师成长成才的摇篮。本学期，我们的教研活动要努力在“实”上下工夫，在“新”字上做文章，努力提高教师的业务能力。为了能够尽快的提高教师的教学水平，我们利用教研组活动

时间观看优质录像课，并及时发表自己的观点，与其他教师交流，做到取长补短。

#### 4、创建网上教研平台。

充分利用教学资源，将平时教研任务、学习信息等相关内容公布于校园群共享中，便于教师跨时间、跨空间进行教研信息了解、学习和参与。鼓励教师到网上踊跃投稿并丰富自己的教学博客，探讨教学方法，畅谈教学体会，交流教学心得，提升教学水平。

---

新课程改革给教师提出了更高的要求。教师不再是简单的知识传授者，而是学生学习的组织者、引领者、合作者，教师不光是教材的忠实执行者，还是课程的研究者、开发者。实现教师角色的转换，仅仅依靠传统的相对封闭的个体学习是远远不够的，必须建立学习共同体，促进教师在团队中进行合作学习、自主学习和创新学习，这样才能提高教师的综合素质，促进教师专业发展，培养“学习型”、“反思型”、“研究型”的教师，把新课程改革推向深入。

在学习型团队建设中，处于不同发展阶段的教师建立一种新型的伙伴关系，老教师的经验得到了总结和提升，新教师得到了锻炼和培养。他们在合作过程中，取长补短，共同进步，实现思想交流、观念碰撞、情感沟通、知识增量、效益增大、价值提升。

构建学习共同体，打造学习型团队是新时期教师专业发展的必然要求，也是学校可持续发展的必然选择。根据我校的实际，我们要从以下几个进行实施：

#### 一、“学习共同体”建设的目标

第一，教师实现自我超越。教师通过有效的合作学习，实现专业觉醒，每个教师的专业能力、综合素养得到提升。

第二，改善心智模式。教师通过深度学习和反思，能够挖掘教育教学行为背后的深层原因。教师的自觉反思建立在深层次的基础上，成为一种

乐观的、积极的、健康的人格素养。

第三，建立了共同的愿景。我们每个教师不是只为了个人愿景学习反思，而是为了追求一种教育的理想和教育的幸福。

第四，发挥整体效益。教师的学习反思能够从整体出发看清自己的整体目标，从系统思考的角度看清自己在学校中的位置和作用，看清自己的言行对教育的影响，最大限度地发挥积极作用，克服消极影响。

## 二、“学习共同体”的建设

根据“最近发展区”理论和优势互补原则，结合个人的兴趣爱好及学习研究专长，学校共成立以名师领衔的12个学习团体，形成相对稳定的“学习共同体”，“共同体”各成员之间彼此沟通、交流、分享各种学习资源，共同完成一定的学习、研究任务。

### 1、学习团体的组成

学习一组主持人：朱莉

合作伙伴：陈瑞芳、瞿利云、彭小妹、周佩

学习二组主持人：钱玉珍

合作伙伴：姜小静、王艳、裴丽丹、朱美娟

学习三组主持人：黄明芳

合作伙伴：周进良、程英、徐小云、陈小青

学习四组主持人：陈雅琴

合作伙伴：张丽、胡小菊、张惠、陈春霞

学习五组主持人：王晓惠

合作伙伴：张辉、陈安、黄小玲、李海霞

学习六组主持人：张艳

合作伙伴：王亚楠、孙琳、张莉

学习七组主持人：张惠芬

合作伙伴：曾毓华、伍俊红、李巧玲、彭慧娟

学习八组主持人：李桂华

合作伙伴：叶元琴、袁海宏、吴亚慧

学习九组主持人：朱敏

合作伙伴：陈勇、田雷、汪红

学习十组主持人：孟卡

合作伙伴：许小丽、占玲、张小勇

学习十一组：主持人：王小平

合作伙伴：郭文君、伊小明、游苗苗、陈文芳

学习十二组：主持人：刘芳

合作伙伴：梅傲雪、江玲、操冰

2、“学习共同体”必须努力承担的任务

“学习共同体”是学校内部相对独立的学习研究“单元”，各成员之间是共同学习的伙伴、合作研究的伙伴、心灵交流的伙伴。主持人是“共同体”的核心，起着组织、指导、协调作用，具体任务是：

每学期共同研读一本教育理论专著；

共同完成一个课题（含微型课题）；

共同研究教育教学工作，团队中的任何一个成员的主讲研讨课、竞赛课，参加读书交流、学术交流，撰写论文、案例，都必须经过团体反复研讨，形成团队的集体智慧。

### 3、“学习共同体”活动开展

团队主持人在目标框架内自主组织开展学习、研讨活动。双周集体备课时间为固定研讨时间。其它活动时间由主持人自主安排，可以邀请教务处、教科室相关人员参与。学习、研究活动按学期设计，每次活动有一个中心研究话题，形成不拘一格。

## 三、“学习共同体”推进策略。

### 1、努力排除团队学习的四大“智障”，营造团队学习的良好氛围。

有碍团队学习实效的原因有五点：一是团队的智慧倾向于个别成员的才智或领导的指示；二是把责任归咎于外因，并产生消极的情绪；三是为了维护自己的利益，故意不提没有把握的问题；四是认为提出不同的分歧性意见会影响成员间的感情；五是在意见分歧时，只做折中性的结论，两面讨好。只有完全去掉这五点“智障”后，团队学习的成员才得已开放自己的心胸，开始深度汇谈，进入真正学习思考的状态。

### 2、创造条件开展多种形式的学习。

一是认真开展读书学习活动。各团队要把学习作为首要任务抓落实。要结合自身专业研读教育专著，结合课改学习先进思想理念，结合课改学

习先进的经验方法。团队每个成员要学会做理论报告，用自己的话语表达自己的学习成果。

二是积极开展学术沙龙活动。各团队紧密结合当前课改的焦点问题、课堂的热点问题、学生学习的难点问题选择话题进行深度交流。团队成员之间围绕同一问题谈自己不同的理解，使学术沙龙活动过程成为彼此思想交流、经验分享的过程。学术沙龙不需要正规的记载，但需要真切的感悟。每个成员要有一个专用的本子记录自己的感悟。

三是主动参与网上学习研讨活动。现代化教育技术的发展为我们创造了新的信息化学习和交互的环境，互联网为教师学习研究搭建了快捷的平台。各团队要充分利用网络平台深入开展网上学习和交流活动，在网上获取前沿理论，在网上捕捉最新信息，在网上与专家名师对话，在网上开展积极地教育教学评价。

四是以名师工作室为阵地，围绕教师专业发展、教育教学改革等热点问题进行专题研讨。名师工作室定期发布信息，定期提出研讨专题，定期开展成果评选活动。各学习团队要成为名师工作室的骨干力量精心策划，积极参与，主动完成任务，充分发挥名师工作室的示范、引领和辐射作用。

### 3、学习共同体的管理

团队学习研究周期为一年。每个学期进行一次考评，根据团队学习、专题研讨、教师发展、教科研成果等方面情况进行量化评估，特别要考核团队成员的进步以及在合作学习过程中的愉悦感，对优秀团队给与奖励，对成效很差的团队进行重组。

实行荣誉分享，学习团队中的任何一个成员在教育教学和教育科研中取得成绩，其他成员也享受荣誉获一定比例的奖励。

---

## 、销售团队的架构及岗位职责

一、架构：预计组建8人团队。销售经理1人，下设2个销售团队。每个销

售组配备3-4人设组长1名。

## 二、岗位职责：

### 销售经理：

- 1、在总经理领导下，和各部门密切配合完成工作。
- 2、严格遵守公司各项规章制度，处处起到表率作用。
- 3、制订销售计划，确定销售政策。
- 4、销售人员的招募、选择、培训、调配。
- 5、销售情况的及时汇总、汇报并提出合理建议。
- 6、根据销售计划，参与制定和调整销售方案（策略），并负责具体销售方案实施。
- 7、根据公司规定，定期对业务员进行考核。

### 销售组长：

- 1、在销售经理领导下负责具体销售工作。
- 2、根据公司整体经营目标，参与制定销售计划，同时制定本组每月销售计划，掌握销售进度。
- 3、定期组织汇报销售情况，编制销售报表，定期报送销售经理。
- 4、主持周会和每日例会。
- 5、每日确认各业务员当日业绩。

- 6、销售日常管理工作。
- 7、参与并制定销售工作流程和标准，组织员工研究确定。
- 8、组织销售培训，支持员工对新的工作方法或流程的实践。

### 销售代表：

- 1、全力完成公司下达的销售指标，负责指定区域的市场开发、客户推广和销售管理等工作。
- 2、搜集与寻找潜在客户，开发新客户，拓展与老客户的业务，建立和维护潜在客户档案。
- 3、制定自己的销售计划，并按计划拜访客户。
- 4、熟悉产品知识，保证准确无误向客户传达产品信息，建立公司专业负责的良好形象。5、学习并掌握有效销售技巧，通过对客户专业化面对面拜访或接待，说服客户接受公司产品。

### 、销售目标分解及计划的制定

一、销售目标：公司根据季度销售目标制定月度销售目标，分解到每个销售小组，每个销售小组分解到每个业务员。每个业务员分解到每周甚至每天的目标。

二、具体销售计划的制定：公司销售部不再区分工程部和渠道部，合并为两个团队，所有业务员可以自己发展渠道客户或工程客户，只要能完成公司制定的销售目标即可。

### 、销售队伍的管理：制度完善

一、常做业务培训：业务团队的最理想状态就是无论监督与否无论领导在与不在都会主动按照公司的要求去做事。业务团队做事与否并不在于

工作的易与难，而是在于会不会做，知不知道该怎么做，因此经常的业务培训也就成了管理团队的首要工作，每个业务员都必须经过培训合格后才能上岗，因为只有团队成员精通了业务才有可能去按照公司的要求去做。

一、详细制定工作计划：业务团队下来渠道都要开展自己的业务，最简单的方式就是按照月初或周初的工作计划逐一完成，完善的工作计划都完成了业绩自然也就出来了。否则大部分业务都是想到哪里做到哪里，抓不到工作的重心，既费时又费力，还看不到成绩。

三、对工作过程进行控制：计划不是给领导看的，而是需要去执行的，不要以为你的计划做好业务就好了，事实上很多业务做计划就是为了应付领导，到月末总结时或简单概括一言了之或找各种各样的借口推脱责任，所以领导者需要把他们的计划划分几个小时段去监督、控制。

四、不定期进行市场指导：培训、计划和工作过程控制只能保证自己业务团队是在按照公司要求做事，但事情做得到底怎么样还需要团队长经常指导和总结。市场天天在跑，业务天天在做，看似每件事都做了，但效果不一定怎么样，在日常工作中，经常通过两种方式对业务团队进行指导与管控：其一、定期面谈。其二、协同拜访。

## 、销售人员工资待遇及销售提成管理制度方案

一、目的：强调以业绩为导向，按劳分配为原则，以销售业绩和能力拉升收入水平，充分调动销售积极性，创造更大的业绩。

二、适用范围：本制度适用于公司销售人员。

三、销售人员薪资构成：“基本工资 + 绩效工资 + 销售提成”

四、销售人员薪资计算方式：

1.基本工资 + 绩效工资（按月计算）销售人员试用期工资为基本工资加各项补贴。试用期考核合格进入正式工作期限，正式期限将以签订劳动

合同之日的时问为准，试用期时间累计到正式入职时间，销售人员转正后享受绩效工资待遇：

## 2.销售提成

2.1公司销售人员自主挖掘并有效跟进落实的项目，完成移动设备产品的销售或签订项目工程合同的，公司给予提成奖励。标准如下：

(1) 工程项目或销售利润率在100%以上(含100%)，按该工程或销售公司收款的10%进行奖励；

(2) 工程项目或销售利润率在80%以上(含80%)，按该工程或销售公司收款的8%进行奖励；

(3) 工程项目或销售利润率在60%以上(含60%)，按该工程或销售公司收款的6%进行奖励；

(4) 工程项目或销售利润率在40%以上(含40%)，按该工程或销售公司收款的4%进行奖励；

(5) 工程项目或销售利润率在20%以上(含20%)，按该工程或销售公司收款的2%进行奖励；

2.2公司销售人员根据公司提供的项目信息进行有效跟进和落实，完成移动设备产品的销售或签订项目工程合同的，公司按上述提成奖励标准的50%给予提成奖励。

2.3提成发放方法：奖金提成分三次发放：

(1) 合同签订并收到首付款后根据工程项目或销售款发放提成比例的40%；

(2) 设备交货验收且回款率达到50%，根据工程项目或销售款发放提成比例的50%；

(3) 收到全部余款后，公司财务部按照该工程项目或销售的最终利润（销售收入（不含税）—工厂成本—销售费用）核算总提成金额，扣除个人所得税和已发放的提成，结算剩余提成并发放。

2.4有效项目信息应涵盖以下内容：项目需求；项目说明；项目核心负责人；规模预算；是否需招投标；项目审批程序；项目时限要求等书面的有效内容。网络等公众媒体公开的项目信息不在此列。

## 五、绩效考核办法

1.绩效考核时间：以3个月为一个考核周期。

2.绩效分级规定及绩效奖金发放比例级别ABCDE考核指标完成率100%80%以上60%以上40%以上40%以下结果优秀优良普通及格辞退/降级绩效奖金发放比例100%60%40%0说明：上述描述中所指“以上”均不包括数值本身，“以下”均包括数值本身。3.绩效考核细则3.1销售人员业绩考核说明：（1）实习销售的实习期为两个月，实习期内成功签下一个订单并且通过经理考核即可转为初级销售，若两个月内完成考核但没有签单公司酌情考虑延长实习期，若实习期内没有通过绩效考核直接辞退。

（2）初、中、高级销售每个季度通过本级别绩效考核即可晋升到更高一级销售，反之无法通过本级别绩效考核自动降级到下一级销售。

3.2销售人员业绩考核表：

3.3客户分类说明：客户类别条件说明D类客户原始客户型主要描述：首次接洽客户有合作意向。但需要继续跟进维持关系，无法确定成单时间。C类客户潜力客户型主要描述：该客户有一定潜力，销售人员与该客户关系良好，预计4~6月内能成单。B类客户意向客户型主要描述：该客户有高端业主资源，手里有单，可以主动跟业主介绍产品，在1个月内能成单。A类客户重要客户型主要描述：老客户，之前有合作成功过，销售人员与该客户关系密切，并达成一定合作共识。能保证长期稳定成单。说明：所有客户类别由销售经理根据客户跟进表确定。

## 六、业务人员责任范围

- 1.业务员每周为六个工作日。如需节假日串休工作的，不发加班费。如当天未完成工作量，晚上需加班，不发加班费。（1）新客户开发与服务（2）旧客户维护与服务（3）新、旧客户订单制作，生产交期控制与安排（4）应收账款跟、催、收（5）发挥公司整体合作精神（6）外发订单的制作及外发产品的进度控管及品质控管（7）销售经理负责督导业务员所有以上工作范围及人事考核
- 2.业务员每月的有效信息不少于15个。
- 3.业务人员必须制定每周的工作计划，并在每周六与客户跟进信息报表一并上报销售组长。
- 4.业务人员每天要详细更新客户跟进信息报表，在每天上班签到后上报销售组长。
- 5.业务员必须及时向销售组长汇报业务开展情况。由销售组长每周进行一次业务员的工作情况考评总结，并将部门的业务开展情况、部门下周的工作计划，在每周例会上呈报销售经理。
- 6.业务员无论任何原因离职的，必须在公司规定的期限内进行业务交接，经销售经理复核，公司总经理签字确认后方可进行离职结算。

---

## 一、教学团队组建原则

以学科为依托，以本科生基础课和专业主干课为主线组成教学团队。

为适应我校学科特点，可以跨学院、跨专业组建教学团队。

每个教学团队由一名带头人和若干名教师组成。

## 二、教学团队的工作要求

- 1、根据本学科的发展趋势积极开展相关课程的改革与建设，努力构建科学合理的课程体系，及时更新课程教学大纲；
- 2、重视队伍建设，形成合理的队伍结构。及时提出队伍培养、调整、补充的意见和建议，有计划的开展骨干教师、教学名师的遴选与培养；
- 3、制定青年教师的培养、进修规划，对青年教师进行教学素养的指导，关心青年教师成长；
- 4、积极申报、承担各级教改项目；
- 5、积极开展教学研究，加强教学经验的交流，更新教学内容，改革教学方法与手段，不断提升教学团队的整体教学水平与教学质量；
- 6、积极编写、更新相关教材，形成在本专业领域内有较大影响的优秀教材；或积极使用国外高水平优质原版教材与国内其他优秀教材；
- 7、有科学的发展规划和完整的工作章程；
- 8、教学团队有责任协助学院或直接安排教师承担相关课程的教学任务；
- 9、团队教师应积极参与科学研究，提高学术水平，以科研促教学。

### 三、教学团队带头人的基本要求与职责

- 1、教学团队带头人原则上应具有教授职称，承担相关课程的本科教学，且教学经验丰富，教学效果好，学术水平高，学风端正，治学严谨，勇于创新，有较强组织管理和协作能力，曾指导过青年教师，成绩突出。
- 2、熟悉本学科的发展前沿和相关课程改革的趋势，有较强的改革意识，有明确的教学改革和课程建设思路和目标。
- 3、组织和协调完成教学团队承担的教学任务，采取有效、得力的措施提高相关课程的教学质量。

4、规划、组织教学研究，在教学内容、课程体系、教学方法和手段的改革方面起主导作用，积极撰写高质量的教研论文。

5、组织相关课程的教材编写，积极指导相关教学实验室的建设与实验教学改革。

6、重视青年教师的培养，指导青年教师制定教学成长计划，并督促、检查该计划的实施。

7、积极组织开展高水平的科学研究，在国内同领域有一定的影响力。

本文链接：<https://dqcm.net/wenan/16698898538207.html>